



Gobierno de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
PO Box 191749
San Juan, PR 00919-1749

TEL. 787 620-9545
FAX. 787 620-9543

<p>CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO (CFSE)</p> <p>Querellada</p> <p>-Y-</p> <p>UNIÓN DE MÉDICOS DE LA CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO (UMCFSE)</p> <p>Querellante</p>	<p>CASO NÚM.: CA-2012-15, E-01</p>
--	------------------------------------

**DECISIÓN Y ORDEN
EMITIDA SUMARIAMENTE
D-2022-1544/ 2022 DJRT 10**

I- TRASFONDO PROCESAL

El 17 de mayo de 2012, la Unión de Médicos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (en adelante querellante, Unión o UMCFSE), presentó ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (en adelante Organismo o JRT) un *Cargo* contra la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (en adelante querellada, corporación, patrono o CFSE), por alegada violación al Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, 29 LPRA § 69 (en adelante Ley 130). En el referido *Cargo* se alegaron los siguientes hechos:

NBD

En o desde el 18 de abril de 2012 el patrono ha cometido práctica ilícita de trabajo y violación al convenio colectivo y continúa cometiéndola cuando la administradora, Lcda. Zoime Álvarez Rubio, por pretender esquivar el Foro del Comité de Querellas al formularle cargos ante la Junta de Licenciamiento y Disciplina Médicas a varios médicos unionados por alegada conducta no profesional. Evidencia de esto lo son: Caso Número: Q-JLMD-201-50, QJLMD-2012-54 y QJLMD-2012-57.

Con esto el Patrono no honra el Convenio Colectivo e infringe, irrespeta lo acordado entre las partes específicamente en los Artículos: 2 - Reconocimiento y Unidad Apropriada, 5 - Derecho de la Administración, 6 - Trato de Respeto Recíproco y 10 - Procedimiento para Atender y Resolver Querellas.

Le solicitamos a la honorable Junta del Trabajo encuentre incurso al patrono de cometer práctica ilícita de trabajo y de violar el Convenio Colectivo y emita un cese y desista de dicha conducta como de cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.

El *Cargo* fue enmendado y presentado el 9 de julio de 2012. Luego de las enmiendas realizadas, al *Cargo* se le añadió el siguiente párrafo:

[...]

El Patrono continúa cometiendo práctica ilícita de trabajo y violando el convenio colectivo cuando el 18 de abril de 2012 formuló varios cargos nuevos ante la Junta de Licenciamiento y Disciplina Médica a los médicos unionados Dr. Rafael Rivera Linares (Caso # Q-JLDM-2012-49), Dra. Graciela Colberg Rosas (Caso # Q-JLDM-2012-51) y al Dr. Víctor Berríos Borges (Caso # Q-JLDM-2012-52).

[...]

Al concluir la investigación del cargo enmendado, la Junta autorizó se expidiera *Querella*. El 21 de septiembre de 2015 el Interés Público presentó *Querella* contra la CFSE. Se le imputó violación al Artículo 8, Sección 1, Incisos (a), (d) y (f) de la Ley 130, por prescindir y pretender soslayar el Artículo 10 del Convenio Colectivo; intervenir, restringir y ejercer coerción o intentar intervenir, restringir y ejercer coerción con los derechos de la Unión a la negociación colectiva mediante su representante exclusivo; por violar las disposiciones del Convenio Colectivo y de este modo desalentar la matrícula de la Unión, mediante el despido, o en relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de empleo.

NBD

En síntesis, se alegó que estando vigente el convenio colectivo del 6 de mayo de 2003 entre la CFSE y la UMCFSSE (en adelante convenio o convenio colectivo), la CFSE creó unilateralmente el Comité de Asesoría en Disciplina Médica del Área Médica (en adelante Comité o Comité de Disciplina). Dicho comité de disciplina tenía el propósito de velar por la mejor práctica y conducta ética entre los profesionales de la salud de la CFSE. También tenía la facultad de recibir e investigar quejas sobre conducta de médicos y otro personal de salud de la CFSE. En caso de que existiera conducta antiética o ilegal el expediente iba a ser referido a la Junta de Licenciamiento y Disciplina Médica de Puerto Rico (en adelante Junta de Disciplina o JLDM), entre otras juntas reguladoras. El 19 de octubre de 2015, la CFSE

presentó *Contestación a la Querella*, en la cual, en síntesis, negó las alegaciones de la *Querella* y haber cometido práctica ilícita del trabajo.

Luego de varios trámites procesales, el 16 de febrero de 2021, el Interés Público presentó *Moción Solicitando Sentencia Sumaria a Favor de la Querellante*. En dicho escrito, argumentó que la CFSE cometió práctica ilícita cuando obvió los procesos establecidos en el convenio colectivo relacionados con los procedimientos para atender y resolver querellas y creó unilateralmente un comité expedito para recomendar referidos a la JLDM. Reiteró los planteamientos realizados en la *Querella* y expresó que en este caso no existía controversia de hechos, por lo que solicitó que se emitiera una resolución sumaria para disponer de éste.

NBD
Por su parte, el 21 de mayo de 2021, la CFSE presentó *Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria a Favor de la Querellante*. En el referido documento, argumentó, como razón por la cual no debía emitirse resolución sumaria, que no incurrió en práctica ilícita porque al crear el Comité actuó conforme a la obligación impuesta por el Art. 33 de la Ley 139-2008, según enmendada, conocida como la *Ley de la Junta de Licenciamiento y Disciplina Médica*¹ (en adelante Ley 139-2008 o Ley 139). Expresó que dicho Comité emitía recomendaciones que no afectaban las condiciones de trabajo de los empleados que representaba la parte querellante, por lo cual, su constitución o funcionamiento no implicaban violación de convenio colectivo o comisión de práctica ilícita. Indicó que las acciones disciplinarias o acciones que afectan las condiciones de trabajo de los empleados, tales como las suspensiones de empleo o amonestaciones, se continúan tramitando conforme a las disposiciones del convenio. Expuso que el Comité no fue creado para menospreciar el convenio colectivo ni para reemplazar su Artículo 10, sino para determinar cuáles querellas son meritorias para reportar a los varios organismos reguladores de las distintas disciplinas del cuidado de la salud. Indicó que el Comité ya no existe y que, de existir, no estaba facultado a imponer sanciones o medidas disciplinarias.

El 29 de octubre de 2021, el Oficial Examinador emitió *Informe y Recomendación del Oficial Examinador*. En dicho informe, luego de realizar una relación de hechos, de discutir el derecho aplicable, de esbozar su análisis de la controversia y de plasmar sus conclusiones de

¹ 20 L.P.R.A. § 135(b)

derecho, recomendó que se declarara Ha Lugar la *Moción Solicitando Sentencia Sumaria a Favor de la Querellante*. De conformidad con el trámite correspondiente, el expediente fue referido a la atención de la Junta en Pleno para su evaluación, análisis y determinación. Este Organismo en Reunión de Junta, con el voto de sus miembros, determinó citar a las partes a comparecer a una vista argumentativa ante la Junta en Pleno. Ello, con el fin de poder realizar preguntas para aclarar dudas acerca de ciertos planteamientos realizados por las partes en sus escritos para poder estar en posición de atender los méritos del caso y determinar si procedía o no la emisión de una decisión sumaria.

NBD
La vista argumentativa fue celebrada, ante el Pleno de la Junta, el 23 de febrero de 2022 a las 2:00 pm en la Sala de Audiencias de la Junta, luego de haber sido re señalada. Ésta fue presidida por la Lcda. Nancy Berríos Díaz, Presidenta de la Junta. En representación de la parte querellada, compareció la Lcda. Myriam C. Ocasio Arana. En representación del Interés Público, compareció la Lcda. Marlene Rodríguez, Directora de la División Legal de la Junta. Ambas partes tuvieron la oportunidad de presentar sus argumentos, durante igual número de tiempo, y de contestar las preguntas realizadas por los Miembros de Junta. Al finalizar la vista argumentativa, la Junta en Pleno sesionó para discutir el caso y tomar la presente determinación en cuanto a la solicitud de resolución sumaria presentada.

II- HECHOS QUE NO SE ENCUENTRAN EN CONTROVERSIA

Luego de evaluar el expediente y habiendo escuchado las argumentaciones de las partes, determinamos que los hechos que no se encuentran en controversia son los siguientes:

1. La CFSE es una instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico, creada por la Ley 45 de 18 de abril de 1945, según enmendada.
2. La UMCFSSE es una organización laboral que representa la unidad apropiada de médicos empleados de la CFSE.
3. Al momento de surgir la controversia, el convenio de aplicación era el suscrito entre la CFSE y la UMCFSSE el 6 de mayo de 2003, el cual dispuso que estaría vigente hasta negociarse un nuevo convenio y hasta la fecha en que entraran en vigor las disposiciones de éste.

4. El Artículo 6, Inciso 11 (f) de la Ley 45 establece que todo convenio a otorgarse por las partes debe contener una cláusula que contenga un comité de querellas para la solución de disputas, quejas y agravios.
5. Conforme a la Ley 45, las partes incorporaron en el Artículo 10 del Convenio un procedimiento para atender y resolver querellas.
6. El procedimiento establecido en el Artículo 10 del convenio, es el procedimiento para atender, ante el Comité de Querellas, las querellas que surjan entre la CFSE y la Unión.
7. El Artículo 10 del Convenio Colectivo sobre Procedimiento para Atender y Resolver Querellas, crea el procedimiento a seguir al surgir cualquier queja, controversia, disputa o diferencia que surja entre el patrono y la unión. Dicho artículo dispone que se entenderá por querrella cualquier queja, incluyendo aquellos que envuelvan la interpretación o la aplicación de este Convenio, o sobre el despido, la suspensión, cesantía o cualquier otra acción disciplinaria tomada en relación con cualquier médico unionado.
8. Posteriormente, en abril de 2012, la CFSE creó un Comité de Asesoría en Disciplinas Médicas al amparo de la Ley 139-2008, con facultad de recibir e investigar quejas que se formulen respecto a la conducta de médicos de la CFSE y para referir ante la Junta de Licenciamiento y Disciplina Médica, evidencia de una posible conducta anti-ética o ilegal por parte de éstos.
9. El recibo e investigación de quejas por parte del Comité es un procedimiento distinto al dispuesto en el convenio para atender querellas.
10. El Comité de Disciplina está vigente, pero inactivo por falta de personal.
11. La CFSE está en busca de personal para activar el Comité de Disciplina.
12. La CFSE obvió el procedimiento del Comité de Querellas dispuesto en el Artículo 10 del convenio, por consideraciones externas a disposiciones legales aplicables a las partes, en específico porque: "por ser un médico unionado, el proceso de Relaciones Laborales de la CFSE es tedioso y dilatorio, por lo cual se somete ante ustedes por el Comité de Asesoría de Disciplina Médica, para su conocimiento y

acción correspondiente, en cumplimiento de las leyes que protegen a los pacientes”.

III- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La Ley Núm. 130, *supra*, confiere facultad a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico para evitar la comisión de prácticas ilícitas, según definidas en su artículo 8, ya sea por parte del patrono o parte de la organización laboral. Esta facultad es exclusiva. A los fines de cumplir con los propósitos establecidos en su Ley Orgánica, la Junta podrá llevar a cabo una investigación de los cargos que se radiquen ante sí, para determinar si se realizan procedimientos adicionales y se celebran audiencias.

NBD

En el presente caso, la parte querellante presentó un Cargo en el cual le imputó a la parte querellada haber incurrido en práctica ilícita, según definida en el Art. 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley Núm. 130, *supra*, y a tenor con el procedimiento aplicable, el mismo fue investigado. Posteriormente, a base de los hallazgos de la investigación, la División Legal, expidió querrela en contra de la CFSE por violación al Artículo 8, Sección 1, Incisos (a), (d) y (f). En lo pertinente a lo que nos ocupa, los referidos incisos establecen como práctica ilícita de un patrono, el que éste intervenga con sus empleados en el ejercicio de sus derechos, rehúse negociar colectivamente con el representante de una mayoría de sus empleados en una unidad apropiada y viole los términos de un convenio colectivo vigente entre las partes, respectivamente. Luego de varios trámites procesales, el Interés Público, por entender que en este caso no existían controversias materiales de hechos, presentó una solicitud de resolución sumaria.

De los hechos que no se encuentran en controversia surge que el 6 de mayo de 2003, la CFSE y la UMCFSSE, firmaron un convenio colectivo, el cual dispuso que estaría vigente hasta negociarse un nuevo convenio y hasta la fecha en que entraran en vigor las disposiciones de éste. Habiendo establecido la existencia de un convenio colectivo vigente entre las partes, debemos ahora examinar las disposiciones que la parte querellante alega que fueron violentadas.

La parte querellante alegó que la parte querellada incumplió con lo establecido en el Artículo 10 del referido convenio. El Artículo antes mencionado, establece todo lo relacionado con el procedimiento para la resolución de querellas. Dicho artículo tiene su génesis en lo establecido por la Ley Orgánica de la CFSE (Ley 45). Allí se establece que cualquier queja, controversia, disputa o diferencia que surja entre el patrono y la unión se atenderá por el Comité de Querellas. Luego de examinar las disposiciones cuya violación se imputó, pasaremos a ver los hechos del presente caso y las actuaciones del patrono que alegadamente constituyen una práctica ilícita.

NBD
Según manifestado por la CFSE, ésta creó el Comité de Disciplina para velar por la mejor práctica y conducta ética entre los profesionales de la salud de la CFSE. También tenía la facultad de recibir e investigar quejas sobre conducta de médicos y otro personal de salud de la CFSE. Algunas querellas incoadas contra los médicos fueron presentadas ante el Comité de Querellas y ante el Comité de Disciplina, mientras que otras sólo se presentaron ante el Comité de Disciplina. Es decir, para este último caso, el patrono utilizó un mecanismo distinto al establecido en el Convenio Colectivo para atender las querellas presentadas en contra de los médicos por conducta anti-ética o ilegal. Presentó los asuntos únicamente ante el Comité de Disciplina. La unión alega que dicha conducta constituye violación al convenio colectivo y, por ende, práctica ilícita. El patrono sostiene que el Comité de Disciplina no sustituye al Comité de Querellas establecido por las disposiciones del convenio colectivo, por lo que no ha cometido práctica ilícita. En la alternativa, sostiene que no comete práctica ilícita porque el Comité de Disciplina ya no existe. Ante esto, nos corresponde discutir, como base para comenzar la discusión, las disposiciones legales en torno a convenios colectivos. Luego, el primer planteamiento medular, la academicidad.

A. Convenios Colectivos

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, reiteradamente ha sostenido que el convenio colectivo es un contrato que como tal tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral, y el orden público². Ha resuelto

² *Unión de la Industria Licorera v. Destilería Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348 (1985).

además que el mismo promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero patronal³. En virtud de ello, “dado un convenio colectivo válido, el mismo obliga a la unión y a sus miembros individualmente, así como también obliga al patrono.” *Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras*, 83 DPR 258 (1961). En *CFSE v. Unión de Médicos*, 170 DPR 443 (2007), nuestro más alto foro reiteró que éstos “son contratos, por lo que se rigen por las disposiciones del Código Civil, a no ser que la ley haya dispuesto otra cosa. *Luce & Co. v. JRT*, 86 DPR 425 (1962)”. Por lo que si tratamos una controversia que requiera la interpretación de contratos en *Municipio de Mayagüez v. Lebrón*, 167 DPR 713 (2006), el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó que, “el norte de la interpretación contractual es determinar cuál fue la real y común intención de las partes”. Continuó su discusión expresando que “dicho análisis comienza y termina con los términos del contrato, siempre que éstos sean claros y no dejen duda alguna sobre la susodicha intención.”

NBD
De lo anterior se puede concluir que cuando los términos de un contrato son claros y no crean ambigüedades, éstos se aplicarán en atención al sentido literal. Se ha determinado que “el término contractual se entiende claro, cuando es suficiente en contenido y puede entenderse su significado particular, sin lugar a duda alguna.” *Fernández Fernández v. Municipio de Bayamón*, 942 F. Supp. 89 (1996). En consecuencia, “siendo claros los términos de un contrato y sin ambigüedades, deben interpretarse de acuerdo con la voluntad de las partes expresada al momento de su celebración, sin especular sobre otras posibles intenciones.” *Nike Intern. Ltd. v. Athletic Sales, Inc.*, 760 F. Supp. 22 (1991). De igual forma, de ser claros los términos del contrato “los tribunales deben abstenerse de especular acerca de las posibles intenciones de las partes contratantes e interpretarlos conforme a la voluntad expresada por las partes en el mismo al momento de su perfeccionamiento.” *In re N-500L Cases*, 517 F. Supp. 816 (1981); *Acevedo v. Sucesión Caballero*, 9 D.P.R. 424 (1905).

Ante esto, reitera que su validez y eficacia debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales⁴. Es principio general del derecho contractual que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los

³ *Id.*

⁴ *Id.*

contratantes⁵. Toda vez que nuestro más Alto Foro ha establecido que los convenios colectivos son contratos, éstos se rigen por lo dispuesto en el *Código Civil de Puerto Rico* en dicha materia, a no ser que la ley haya dispuesto algo distinto. En cuanto a esta materia, es norma reiterada, que los términos de un convenio de trabajo deben leerse en conjunto y armonizarse en el fin de determinar la intención de las partes⁶. El *Código Civil de Puerto Rico*, en su Artículo 1206⁷, establece que un contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio. Ahora bien, éstos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan a las partes, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley⁸.

NBD

Cuando los términos de una cláusula en un contrato- en este caso la cláusula de un convenio colectivo- son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, hay que atenerse al sentido literal de dicha cláusula⁹. En ausencia de disposiciones especiales en un convenio colectivo, o de mediar circunstancias que en derecho lo justifiquen, ninguna de las partes contratantes está obligada a negociar con respecto a disposiciones indubitablemente claras de un convenio; ni puede éste modificarse ni alterarse unilateralmente, ni parte alguna en un convenio está obligada a negociar cambios en su contenido a petición de la otra¹⁰.

B. Academicidad

En primer lugar, discutimos el planteamiento de academicidad, presentado por la querellada. Lo anterior, dado el efecto que ello tiene sobre la jurisdicción para atender una controversia. La doctrina de academicidad es una manifestación del principio de justiciabilidad. Esta doctrina recoge la situación en que, aun cumplidos todos los criterios de justiciabilidad, ocurren cambios en los hechos o el derecho durante el trámite judicial que tornan académica o ficticia la solución del caso. La teleología de esta doctrina es: (1) evitar el

⁵ *Código Civil de Puerto Rico*, Artículo 1208, 31 LPRA 3373

⁶ *FSE v. JRT*, 111 DPR 520 (1981)

⁷ 31 LPRA 3371

⁸ *Código Civil de Puerto Rico*, Artículo 1210, 31 LPRA 3375

⁹ *Id.*

¹⁰ *Id.*

uso innecesario de los recursos judiciales; (2) asegurar que haya la adversidad suficiente para que las controversias se presenten y defiendan competente y vigorosamente, y (3) evitar precedentes innecesarios, *Torres Santiago v. Depto. Justicia*, 181 D.P.R. 969. Conforme al principio de justiciabilidad, los tribunales limitan su intervención para resolver controversias reales y definidas que afectan las relaciones jurídicas de partes antagónicas u opuestas. Así, un tribunal de justicia no debe atender una controversia hipotética, abstracta o ficticia. *U.P.R. v. Laborde Torres y otros I*, res. el 13 de diciembre de 2010, 180 D.P.R. 253; *E.L.A. v. Aguayo*, 80 D.P.R. 552, 584 (1958); *Torres Santiago v. Depto. Justicia, supra*.

NBD
En el normativo caso de *E.L.A. v. Aguayo*, 80 D.P.R. 552 (1958), se dijo que un pleito es académico cuando la sentencia que sobre el mismo se dictare, "[...] por alguna razón, no podrá tener efectos prácticos". Abundando sobre el tema, en *Com. de la Mujer v. Srio. De Justicia*, 109 D.P.R. 715, 724-725 (1980), el Tribunal Supremo sostuvo que el concepto de lo "académico" en la litigación "recoge la situación en que, aun cumplidos todos los requisitos de justiciabilidad, los cambios fácticos o judiciales acaecidos durante el trámite judicial de una controversia, tornan en académica o ficticia su solución". Al examinar la academicidad de un caso, debemos evaluar los eventos anteriores, próximos y futuros, a fines de determinar si su condición de controversia viva y presente subsiste con el transcurso del tiempo. *Pres. Del Senado*, 148 D.P.R. 737, 759 (1999). En *Asociación de Periodistas v. González Vázquez*, 127 D.P.R. 704 (1991), citando al Profesor Tribe, el Tribunal Supremo indicó que "[u]na vez se determina que un caso es académico los tribunales, por imperativo constitucional (ausencia de 'caso o controversia') o por motivo de autolimitación judicial, deben abstenerse de considerarlo en sus méritos. Sin embargo, aun ante la presencia de un caso evidentemente académico, las complejidades de la doctrina nos llevan a preguntarnos si existe alguna razón que mueva al tribunal a considerar tal caso impregnado de academicidad".

Bajo ese tenor, se han elaborado una serie de excepciones que, de estar presente alguna de ellas, permiten que se considere un caso posiblemente académico, a saber: "cuando se plantea una cuestión recurrente; si la situación de hechos ha sido modificada por el demandado, pero no tiene características de permanencia; o donde aspectos de la

controversia se tornan académicos, pero persisten importantes consecuencias colaterales".

Angueira v. J.L.B.P., 150 D.P.R. 10 (2000).

La excepción sobre el carácter recurrente o repetitivo de la controversia exige el estudio de tres (3) factores: la probabilidad de la recurrencia; las partes involucradas en el procedimiento; y la probabilidad de que la controversia evada adjudicación o revisión judicial. Cuando existe la probabilidad de que la controversia se repita o recurra, los tribunales deben considerar el asunto planteado a pesar de que el mismo haya advenido académico. En cuanto a las partes en litigio, para que aplique la excepción del carácter recurrente no es necesario que al repetirse la controversia ésta afecte a las mismas partes. *Com. de la Mujer v. Srio. de Justicia*, 109 D.P.R. 715, 724-725 (1980).

NBD Además del carácter recurrente o repetitivo del asunto planteado, y las partes en litigio, dicho asunto debe ser de una naturaleza tal que evada su adjudicación o revisión. Esto sucede con mayor frecuencia en aquellas controversias que son de por sí de muy corta duración, aunque pueden existir otras que ocasionen que una controversia eluda la revisión judicial. *Asociación de Periodistas v. González Vázquez*, 127 D.P.R. 704 (1991). Al evaluar la procedencia de la alegación de academicidad, se debe concentrar el análisis en la relación existente entre los eventos que originaron el pleito y la adversidad presente. *Angueira v. J.L.B.P.*, *supra*. Además, deben evaluarse las probabilidades sustanciales de recurrencia sobre controversias similares y si pueden ser susceptible de evadir la revisión judicial. *Id.*

En este caso nos encontramos ante una controversia con altas probabilidades de recurrencia, susceptible de evadir adjudicación. Tal como lo admitió la CFSE a través de su representación legal, el Comité está vigente pero no operante por falta de personal, que están buscando personal y que nada impide que se vuelva a activar. Aunque argumentó que desde el 2013 el Comité no está activo, la realidad es que está activo pero inoperante por falta de empleados. Según se desprende de la evidencia y de los argumentos presentados en torno a la controversia ante nuestra consideración, los hechos ocurrieron; las partes continúan en conflicto; el convenio está vigente, existe un alto potencial o probabilidad de que ocurra de nuevo la controversia (carácter recurrente o repetitivo) y el derecho no ha cambiado sustancialmente. Ante esto, la CFSE podría utilizar nuevamente como fundamento que el

proceso ante el Comité de Querellas establecido en el Artículo 10 del Convenio es uno tedioso y dilatorio para de esta forma evadirlo y utilizar métodos no negociados por las partes para la resolución de controversias. Por esta razón determinamos que la controversia no se ha tornado académica y es susceptible a ser resuelta.

Habiendo determinado que la controversia no es académica, se procede a discutir el mecanismo de la sentencia sumaria y a evaluar tanto los hechos presentados por el Interés Público como incontrovertidos, como la respuesta de la parte querellada en torno a éstos. Ello, con el beneficio de las argumentaciones realizadas por los representantes legales de ambas partes en la vista celebrada ante el Pleno de la Junta.

C. La Sentencia Sumaria

NBD
La unión presentó moción solicitando sentencia sumaria alegando que dada la inexistencia de una controversia real en los hechos del asunto de epígrafe procediéramos a resolver conforme lo solicitado. En respuesta, la CFSE presentó oposición a la moción solicitando sentencia sumaria alegando que las acciones disciplinarias o acciones que afectan las condiciones de trabajo de los empleados se continúan tramitando conforme las disposiciones del convenio.

En torno al recurso de la sentencia sumaria, nuestro más alto foro ha resuelto que “es un mecanismo procesal disponible para resolver controversias en donde no se requiera la celebración de un juicio.” *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico Inc.*, 178 DPR 200 (2010). Este concepto fue incorporado a la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988 (3 LPRA Sección 2101, et seq.)* mediante una enmienda hecha a su Sección 3.7 a través de la Ley Núm. 299, de 26 de diciembre de 2006, la cual facultó a las agencias que llevan a cabo procedimientos adjudicativos formales, a dictar órdenes y resoluciones sumarias. El mismo continúa incluido en la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico (en adelante LPAU).

Conforme lo anterior la Junta adoptó este mecanismo, y su uso se contempla en la *Regla 619* del Reglamento de la JRT estableciendo que: “La Junta, a petición de cualquiera de las partes, podrá emitir una resolución sumaria con el fin de disponer del todo o de parte de

una controversia. La solicitud podrá radicarse en cualquier momento, pero nunca después de haber transcurrido diez (10) días a partir de la culminación de una vista sobre los méritos del caso." Este mecanismo persigue agilizar el proceso adjudicativo en casos en que no estén presentes hechos materiales en controversia. *OCS v. Universal*, 187 DPR 164.

NBD

La sentencia sumaria es un recurso extraordinario, y la LPAU, es quien limita su uso. El propósito de limitar su uso a ciertas situaciones se debe a que se faculta al juzgador de los hechos, a tomar una determinación sin necesidad de celebrar una vista, donde de ordinario, las partes tienen la oportunidad de presentar prueba, escuchar y contrainterrogar testigos. A tales efectos, la *Sección 3.7* de la LPAU establece que no se podrá dictar órdenes o resoluciones sumarias cuando: "[...] (1) existen hechos materiales o esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la querrela que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la petición una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o (4) como cuestión de derecho no procede." Debido a que el concepto de la sentencia sumaria fue adoptado por la LPAU de las Reglas de Procedimiento Civil, es necesario que recorramos las expresiones del Tribunal Supremo cuando ha interpretado la *Regla 36 de Procedimiento Civil*, 32 LPRA Ap. V, R. 36.

"La sentencia sumaria es un mecanismo procesal que confiere al juzgador discreción para dictar sentencia sin necesidad de celebrar una vista evidenciaria." *Pérez v. El Vocero*, 149 DPR 427 (1999), *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 DPR 526 (2007). Nada impide que una agencia pueda adjudicar sin celebrar una vista evidenciaria cuando no exista controversia sobre los hechos, y que, además, toda la evidencia documental que surge del expediente señale claramente la corrección de la determinación de la agencia. *Municipio de San Juan v. CRIM*, 178 DPR 163 (2010). Dado lo anterior, la parte que solicita una resolución sumaria tiene que establecer claramente y sustentar que no existe una controversia sobre un hecho material. "Sólo cuando el tribunal está convencido que no hay una controversia real respecto a hechos materiales y de que la vista evidenciaria es innecesaria, procederá a dictar sentencia sumaria." *Nissen Holland v. Genthaller*, 172 DPR 503 (2007).

De modo que la *Regla 36.3, Inciso (e)* de las de Procedimiento Civil, autoriza al tribunal a dictar sentencia sumaria inmediatamente "si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a

interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que como cuestión de derecho el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.”

Nuestro más alto foro identifica un hecho material como “aquel que puede afectar el resultado de la reclamación, de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable.” *J.A. Cuevas Segarra, Tratado Derecho Procesal Civil, San Juan Publicaciones JTS, 2000, T. I, pág. 609, Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico Inc., supra.* La controversia que exista sobre ese hecho material tiene que ser real. El caso *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico Inc, supra*, definió una controversia real como aquella “[...] de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario.”

NBD

La parte promovente de una resolución sumaria, tiene entonces que sustentar, a través de prueba documental o declaraciones juradas, que efectivamente no existe una controversia real sobre hechos materiales. Si por el contrario el juzgador no tiene certeza sobre todos los hechos materiales del caso, no puede resolver el caso por la vía sumaria, ya que toda duda en cuanto a la existencia de una controversia debe resolverse en contra de la parte que solicita la misma. Véase *Sucesión Maldonado v. Sucesión Maldonado*, 166 DPR 154 (2005); *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona, supra.*

La parte que se oponga a que se dicte una resolución de sentencia sumaria, tendrá que sustentar que efectivamente existe una controversia real sobre hechos pertinentes a la controversia. Según la Regla 36.3, Inciso (b), Sub inciso (2), la contestación a una solicitud de sentencia sumaria debe contener:

“una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal.”

Así que quien se opone a que se dicte una resolución de sentencia sumaria no puede descansar en meras alegaciones, sino que debe presentar contra declaraciones juradas y

contra documentos que revierta lo alegado por el promovente. Véase *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714 (1986). “Una moción de sentencia sumaria se puede derrotar: (1) si se establece una controversia real de hechos sobre uno de los elementos de la causa de acción de la parte demandante; (2) si presenta prueba que apoye una defensa afirmativa, o (3) si presenta prueba que establezca una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados que presentó la parte demandante.” *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico Inc., supra*.

NBD
En el caso de *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 D.P.R. 294 (1994), el Tribunal Supremo expresó que la *Regla 36* de las de Procedimiento Civil, *supra*, no excluye la utilización de sentencia sumaria de ningún procedimiento en particular, no obstante, puntualizó que “[...] no es aconsejable utilizar el mecanismo procesal de sentencia sumaria en casos donde hay elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor credibilidad sea esencial.” Así mismo, en el caso de *Rosario Ortiz v. Nationwide Mutual Insurance Co.*, 158 DPR 775 (2003), el cual trataba de daños y perjuicios, haciendo referencia a *Soto v. Hotel Caribe Hilton, supra*, el Tribunal expresó que algunos de los casos que deben de excluirse de resolverse por la vía sumaria son aquellos que envuelven “[...] controversias en las que el factor credibilidad juega un papel esencial, si no el decisivo, para llegar a la verdad, y donde un litigante depende en gran parte de lo que extraiga del contrario en el curso de un juicio vivo.”

No obstante, el Tribunal no entiende que haya que rechazar automáticamente una moción de sentencia sumaria en casos donde existan elementos subjetivos y así lo expresó en el caso de *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc., supra*, el cual trataba de una reclamación bajo *Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959*. En esa ocasión el Tribunal tuvo la oportunidad de expresarse nuevamente respecto a la utilización de la *Regla 36* de las de Procedimiento Civil, *supra*, en casos donde existen controversias sobre elementos subjetivos de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor credibilidad es esencial, y aunque sostuvo que no es aconsejable añadió que “[...] esto no impide la utilización del mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren elementos subjetivos o de intención, como pasa en un caso de discrimen, cuando de los documentos a ser considerados en la

solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales. Por esto, nuestra jurisprudencia ha validado la utilización de este mecanismo en casos de discrimen cuando resulta clara la falta de controversia sobre los hechos materiales.” *López v. Miranda*, 166 DPR 546 (2005). Al así actuar, hemos sido consistentes con la norma de que “la Regla 36 no queda excluida como cuestión de derecho de ningún procedimiento en particular [...]”. *García López v. Méndez García*, 88 D.P.R. 363, 380 (1963). Véase, *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, *supra*.

NBD
Según indicado anteriormente, de la evidencia que obra en el expediente y de la argumentación de las partes se desprende que en el asunto ante nuestra consideración no existe una controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material en la querrela de epígrafe, por lo cual no existe impedimento para atender y resolver la solicitud de resolución sumaria presentada por la UMCFSSE, para poder determinar si, como cuestión de derecho, procede. Ello, conforme lo contempla la Regla 619 del Reglamento de la JRT, la cual faculta a la Junta a disponer de todo o parte de una controversia luego de realizada la petición para que se emita una resolución sumaria. Ante esto, en el ejercicio de análisis para resolver el presente caso, habiéndose determinado en primer lugar, que al momento de los hechos imputados existía un convenio colectivo vigente entre las partes, en segundo lugar, examinamos sus disposiciones para auscultar los derechos y obligaciones plasmados en el mismo. Por último, debemos verificar cuales fueron las acciones del patrono, para poder determinar si las mismas violentaron las disposiciones del convenio colectivo vigente y por lo tanto constituyen una práctica ilícita del trabajo. Veamos.

D. Práctica Ilícita

El Artículo 8, Sección 1 de la Ley 130 establece las prácticas ilícitas imputables al patrono, ya sea por actuar individual o concertadamente. En este caso, se imputa violación a los Incisos (a), (d) y (f) del referido artículo y sección. En lo pertinente a lo que nos ocupa, dicho artículo dispone:

Artículo 8. — Qué son Prácticas Ilícitas del Trabajo. (29 L.P.R.A § 69)

(1) Será práctica ilícita del trabajo el que un patrono, actuando individualmente o concertadamente con otros:

(a) Intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el Artículo 4 de esta ley (29 L.P.R.A. § 65)

[...]

(d) Rehúse negociar colectivamente con el representante de una mayoría de sus empleados en una unidad apropiada de negociación colectiva, sujeto a las disposiciones del Artículo 5 (29 L.P.R.A. § 66). A los fines de la negociación colectiva, la subcontratación se considerará materia mandatoria de negociación.

[...]

NBD
(f) Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si la unión que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo, según lo dispone esta ley.

La Ley 130 faculta a la JRT a llevar investigaciones con el propósito de evitar práctica ilícita. La JRT tendrá facultad de forma exclusiva y no la afectará ningún otro medio de ajuste o prevención para evitar que cualquier persona se dedique a cualesquiera de las prácticas ilícitas de trabajo que se enumeran en el Artículo 8. Por lo cual, en la presente controversia nos corresponde determinar si, dentro del significado del Artículo 8, Sección 1, Incisos (a), (d) y (f) de la Ley 130, la CFSE incurrió en práctica ilícita del trabajo al obviar los procesos establecidos en el convenio relacionado al procedimiento para atender querellas dispuesto en el Artículo 10 del convenio y a su vez crear el comité de disciplina quien refirió a los médicos a la JLDM.

Según se desprende de la ley habilitadora de la CFSE, la Ley 45, el Artículo 6, Inciso 11 (f) establece que todo convenio a otorgarse por las partes deberá contener una cláusula que contenga un comité de querellas para la solución de disputas, quejas y agravios. De dicho inciso se desprende la obligación de la CFSE de que exista un comité de querella como

método para la solución de controversia en todo convenio que se otorgue entre la CFSE y sus empleados.

Así las cosas, mediante negociación colectiva, y en consideración a las disposiciones de la Ley 45, las partes, entiéndase la CFSE y la Unión, incorporaron en el Artículo 10 del Convenio un procedimiento para atender y resolver querellas. De esta manera se creó el procedimiento que las partes deberán seguir al momento de instarse cualquier queja, querrella, controversia, disputa o diferencia entra la CFSE y la Unión. Estableciendo que “los médicos no serán suspendidos, destituidos o disciplinados hasta que el Comité de Querellas decida en forma final el caso”.

NBD Según surge de los hechos, a pesar de la existencia de un Comité de Querellas, la CFSE creó un comité de disciplina independiente a lo establecido en el convenio. Este comité de disciplina tenía el propósito de velar por la mejor práctica y conducta ética entre los profesionales de la salud de la CFSE. También tenía la facultad de recibir e investigar quejas sobre conducta de médicos de la CFSE. En caso de que existiera conducta antiética o ilegal el expediente era referido a la JLDM. Nos parece que la creación del Comité de Disciplina *per se*, no constituye una práctica ilícita. De igual modo, tampoco lo es su investigación y referido a la JLDM. No obstante, de los hechos de la controversia de autos se desprende que la CFSE refirió a varios médicos al Comité de Disciplina, y éstos a su vez fueron referidos a la JLDM, ignorando de esta manera lo dispuesto en el Artículo 10 del convenio. Esta actuación de obviar el Comité de Querellas, es la que constituye práctica ilícita. De aplicar el referido a la JLDM, ambos procesos deben realizarse, no escoger uno sobre el otro.

La JLDM fue creada por la Ley 139-2008 la cual derogó la Ley Núm. 22 del 22 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley del Tribunal Examinador de Médicos de Puerto Rico”, y es la que rige la práctica de la medicina en Puerto Rico. En cuanto a nuestra controversia respecta, el Artículo 8 Incisos (k) y (l) de la Ley 139-2008, establece que entre los deberes y responsabilidades que la JLDM estará: recibir, evaluar, investigar y adjudicar las querellas; y revisar e investigar los informes recibidos de las agencias de seguridad del Estado, organizaciones de cuidado de salud, agencias gubernamentales, compañías

aseguradoras y otras entidades que tengan información pertinente a la práctica profesional de los médicos y luego decidir y tomar acción respecto a los mismos, si amerita.

NBD

De lo anterior se desprende la facultad de la JLDM para recibir querellas, para investigarlas, así como de revisar los informes realizados por otras agencias estatales sobre profesionales de la salud. A esto se suma lo establecido el Artículo 33, Inciso b de dicha ley que establece la obligación que tienen todos los hospitales y/u otras organizaciones de salud en Puerto Rico, incluyendo hospitales, centros médicos, organizaciones de manejo de cuidado, centros de cirugía ambulatoria, clínicas, grupo de participantes, etc. Así como todas las agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de reportar a la JLDM cualquier información que indique que un médico es o podría ser médicamente incompetente, culpable de conducta no profesional o inhábil mental y físicamente para desempeñar de manera segura la práctica de la medicina; y cualquier restricción limitante, pérdida, negación de los privilegios de licencia o de membresía, que incluyen cuidado al paciente. Estableciendo que su incumplimiento con las disposiciones de informar establecidas conllevará una penalidad en cada instancia de cinco mil (5,000) dólares.

De dicho artículo de la Ley 139-2008 así como del Reglamento de la JLDM se desprende el deber de informar a la JLDM procesos de acciones disciplinarias o éticas en contra de médicos. No obstante, opinamos que la Ley 139-2008 no da margen a que se obvie el proceso del comité de querellas establecido en el Artículo 10 del convenio. Como discutiéramos anteriormente los convenios colectivos representan la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones no sean contrarias a la ley, la moral y el orden público. El convenio entre la CFSE y la Unión es uno válido por lo que obliga a la Unión sus miembros y a la CFSE.

Ante nuestra consideración están las disposiciones del Artículo 10 del convenio colectivo, el cual establece que una querrela es cualquier queja, controversia, disputa o diferencia que surja entre la CFSE y la Unión, incluyendo aquellos que envuelvan la interpretación o la aplicación de este Convenio, o sobre el despido, la suspensión, cesantía o cualquier otra acción disciplinaria tomada en relación con cualquier médico unionado. Dicho articulado es uno claro, sin ambigüedades por lo que debe ser interpretado conforme a la

voluntad expresada por las partes al momento de su perfeccionamiento. Es decir, toda queja debe ser presentada ante el Comité de Querellas, por lo cual, el no utilizar este proceso constituye práctica ilícita. Nada le impide a la CFSE informar las investigaciones que se estuvieran llevando contra médicos de la CFSE a la JLDM, a través del cuerpo asesor denominado como Comité de Disciplina. No obstante, esta notificación o proceso no puede ocurrir en sustitución de la utilización del mecanismo establecido en el convenio colectivo ante el Comité de Querellas.

IV- CONCLUSIONES DE DERECHO

- NBD
1. Al momento de surgir la controversia, el convenio de aplicación era el suscrito entre la CFSE y la UMCFS el 6 de mayo de 2003, el cual dispuso que estaría vigente hasta negociarse un nuevo convenio y hasta la fecha en que entraran en vigor las disposiciones de éste.
 2. La controversia no se ha tornado académica por lo que puede ser atendida por la Junta.
 3. No existe una controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho material en la querrela de epígrafe, y tampoco existe la necesidad de celebrar una vista evidenciaría, por lo que procede se resuelva mediante sentencia sumaria.
 4. El Artículo 6, Inciso 11 (f) de la Ley 45 establece que todo convenio a otorgarse por las partes deberá contener una cláusula que contenga un comité de querellas para la solución de disputas, quejas y agravios.
 5. Conforme a la Ley 45, las partes incorporaron en el Artículo 10 del Convenio un procedimiento para atender y resolver querellas.
 6. El procedimiento establecido en el Artículo 10 del convenio, es el procedimiento para atender querellas que surjan entre la CFSE y la Unión.
 7. El Artículo 10 es amplio, no limita el tipo de querellas a casos disciplinarios por suspensión de empleo, destitución o cesantías.
 8. El Comité de Disciplina creado por la CFSE no es el procedimiento dispuesto en el convenio para atender querellas.

9. El fundamento utilizado por la CFSE para obviar el procedimiento del Comité de Querellas dispuesto en el Artículo 10 del convenio entiéndase que: “por ser un médico unionado, el proceso de Relaciones Laborales de la CFSE es tedioso y dilatorio, por lo cual se somete ante ustedes por el Comité de Asesoría de Disciplina Médica, para su conocimiento y acción correspondiente, en cumplimiento de las leyes que protegen a los pacientes” no autoriza a la CFSE a desatender el proceso establecido en el convenio.
10. La CFSE no puede sustituir el comité de querellas del Artículo 10 del Convenio por el comité de disciplina.
11. La CFSE incurrió en práctica ilícita según tipificado en el Artículo 8, Sección 1, Incisos (a), (d) y (f) por desalentar la matrícula de la Unión, rehusar negociar colectivamente con el representante de una mayoría de sus empleados en una unidad apropiada de negociación colectiva y violar los términos del convenio colectivo.
12. La CFSE incurrió en práctica ilícita del trabajo al obviar los procesos establecidos en el convenio relacionado al procedimiento para atender querellas dispuesto en el Artículo 10 del convenio.
13. El Comité de Disciplina, quien refirió a los médicos a la JLDM, es un organismo asesor, que no posee facultad para tomar decisiones, por lo cual su creación o funcionamiento no constituye práctica ilícita.

V- DETERMINACIÓN DE LA JUNTA

En vista de lo antes expuesto, de conformidad con la evidencia que obra en el expediente y con el derecho aplicable y en atención a la “Moción Solicitando Sentencia Sumaria a favor de la Querellante” y la “Oposición a Moción Solicitando Sentencia Sumaria a favor de la Querellante”, luego de evaluar los argumentos esbozados por las partes, en virtud de las facultades conferidas a este Organismo por la Ley Núm. 130, *supra*, y por la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida como la *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del*

Gobierno de Puerto Rico, la Junta, con el voto de sus miembros presentes en reunión celebrada el 23 de febrero de 2022, determinó lo siguiente:

SE RESUELVE

Se declara **NO HA LUGAR**, el planteamiento de la CFSE en torno a la academicidad. Se declara **HA LUGAR** la "Moción Solicitando Sentencia Sumaria a favor de la Querellante" presentada por el Interés Público, toda vez que somos del criterio de que no existen controversias de hechos materiales y como cuestión de Derecho procede. En consecuencia, se declara **CON LUGAR** la querrela de epígrafe.

NBD

Por todo lo cual, se emite la siguiente:

ORDEN

La Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE), sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios deberán:

1. Cesar y desistir de violar el convenio colectivo firmado por la CFSE y la UMCFSSE y vigente entre las partes, particularmente en sus disposiciones sobre Procedimiento para Atender y Resolver Querrelas, establecidas en su Artículo 10.
2. Fijar en sitios visibles a los miembros afiliados a la UMCFSSE, copias del Aviso de que se aneja a la presente Decisión y Orden, por un término de treinta (30) días consecutivos, contados a partir de que la misma advenga final y firme.
3. Informar a la Junta, dentro de un término de treinta (30) días, contados a partir de que la presente Decisión y Orden sea final y firme, las medidas tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE,

Lo acordó la Junta y lo firma la Presidenta.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 29 de diciembre de 2022.


Lcda. Nancy Berríos Díaz
Presidenta

VI- ADVERTENCIAS

Cualquier parte afectada por la presente Decisión y Orden, tendrá derecho a solicitar la reconsideración de ésta en la Secretaría de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro del término de veinte (20) días, contados a partir del archivo en autos de su notificación. Dentro del mismo término, el solicitante notificará copia de tal escrito, por correo, a todas las partes que hayan intervenido en los procedimientos.

NBD En la alternativa, la parte afectada podrá acudir directamente al Tribunal de Apelaciones, mediante un recurso de revisión judicial, dentro del término de treinta (30) días, contados a partir del archivo en autos de la notificación de la presente Decisión y Orden. En este caso, el solicitante deberá notificar copia del escrito presentado a todas las partes que hayan intervenido en los procedimientos, así como también a la Junta de Relaciones del Trabajo, dentro del mismo término disponible para presentar la revisión judicial. La notificación podrá hacerse por correo. Ley Número 38-2017, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico. Aponte Correa vs. Policía de Puerto Rico, 142 D.P.R. 75 (1996). Los términos comprendidos en los presentes apercibimientos se computan a base de días naturales.

Si la parte opta por solicitar la Reconsideración, la Junta de Relaciones del Trabajo, dentro de los quince (15) días de haberse presentado dicha moción, deberá considerarla. Si la rechazare de plano o no actuare dentro de los quince (15) días, el término para solicitar revisión judicial comenzará a correr nuevamente desde que se notifique dicha denegatoria o desde que expiren esos quince (15) días, según sea el caso. Si se tomare alguna determinación sobre la Reconsideración radicada, el término de los treinta (30) días para solicitar la revisión judicial empezará a contarse desde la fecha en que se archiva en autos una copia de la notificación de la resolución de la Junta resolviendo definitivamente la Reconsideración. La anterior resolución deberá ser emitida y archivada en autos dentro de los noventa (90) días siguientes a la radicación de la Moción de Reconsideración.

Si la Junta acoge la Moción de Reconsideración pero dejare de tomar alguna acción con relación a ésta, dentro de los noventa (90) días de haber sido radicada, perderá jurisdicción sobre la misma y el término para solicitar la revisión judicial ante el Tribunal de

Apelaciones empezará a contarse a partir de la expiración de dicho término de noventa (90) días, salvo que la Junta por justa causa y dentro de esos noventa (90) días, prorrogue el término para resolver por un período que no exceda de treinta (30) días adicionales.

VII- NOTIFICACIÓN

Certifico que el día de hoy se ha enviado por **correo ordinario** y/o **correo electrónico**, copia de la presente Decisión y Orden a:

- NBD
1. **Weinstein-Bacal, Miller & Vega**
Gonzalez Padin Building - Penthouse
154 Rafael Cordero Street, Plaza de Armas
Old San Juan, PR 00901
pwm@wbmvlaw.com
 2. **Lcdo. Jaime Enrique Cruz Álvarez**
Condominio Midtwn, Oficina 510
Ave. Ponce de León 240
Hato Rey, P.R. 00918
jaimeenriquecruzalvarez@gmail.com
 3. **Lcda. Marlene Rodríguez Colón**
División Legal-JRTPR
(A la Mano)
mrodriguez@jrt.pr.gov

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de diciembre de 2022.



Sra. Liza F. López Pérez
Secretaria Interina de la Junta



AVISO

A TODOS LOS EMPLEADOS MIEMBROS
DE LA UNIDAD APROPIADA REPRESENTADA POR
LA UNIÓN DE MÉDICOS DE LA CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO
(UMCFSE)

CASO: CA-2012-15, E-01: CFSE -Y- UMCFSE
DECISIÓN Y ORDEN D-2022-1544 (2022 DJRT 10)
DE LA JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

NOSOTROS, LA CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO (CFSE), nuestros agentes, oficiales, sucesores y cesionarios, en cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico*, notificamos a todos nuestros empleados que:

1. Cesaremos y desistiremos de violar el Convenio Colectivo suscrito el 6 de mayo de 2003 por la CFSE y la UMCFSE, particularmente el Artículo 10- *Procedimiento para Atender y Resolver Querellas*.
2. Fijaremos en sitios visibles a los empleados pertenecientes a la unidad apropiada representada por la UMCFSE, copias del presente Aviso, por un término de treinta (30) días consecutivos, contados a partir de que la misma advenga final y firme.
3. Informaremos a la Junta, dentro de un término de treinta (30) días, contados a partir de que la presente Decisión y Orden sea final y firme, las medidas tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO (CFSE)

Por: _____
Título

Por: _____
Título

Fecha de Publicación: _____

Este Aviso deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un periodo no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

